

Die Praxis hat gezeigt, daß in der überwiegenden Zahl der Fälle die Frau ausgleichsberechtigt ist, wenn in den meisten Fällen auch nur in relativ geringem Umfang. Was ist, wenn der Ausgleichspflichtige, in der Regel also der Mann, nach der Scheidung aus der Versorgung aussteigt. Eine Regelung für solche Fälle ist im Entwurf nicht vorgesehen, Manipulationen sind Tor und Tür geöffnet.

Nach den bisher noch gültigen Regelungen erwarb der Ausgleichsberechtigte, also in der Regel die Frau, mit der Übertragung von Rentenanwartschaften auch Wartezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Darauf konnte und sollte die Frau ihre eigenständige Altersversorgung aufbauen. Der vorliegende Entwurf sieht dazu nichts vor. In vielen Fällen wurde den Frauen immerhin so viele Rentenanwartschaften übertragen, daß sie die sogenannte kleine Wartezeit für die Erwerbsunfähigkeitsrente von 60 Monaten füllten oder durch eine eigene nach der Scheidung aufgenommene Erwerbstätigkeit relativ schnell erfüllen konnten. Eine Frau, die während der Ehe nicht berufstätig war, jung geheiratet hat und keine eigenen Anwartschaften erworben hat, fängt, wenn die beabsichtigte Neuordnung Gesetz wird, nach einer Scheidung, unabhängig davon, wie lange eine Berufstätigkeit unterbrochen war, mit Null an.

Nicht fehlt im Entwurf zusätzlich zu den bisher geltenden Ausschlußgründen des § 1587 c BGB ein Ausschluß- oder Herabsetzungsgrund, der der Tatsache Rechnung trägt, daß der Versorgungsausgleich erst im Rentenalter der Ehegatten erfolgt. So kann nach § 1587 e d.E. der Ausgleichspflichtige verlangen, daß der Versorgungsausgleich herabgesetzt wird oder entfällt, soweit die Durchführung wegen außergewöhnlicher Umstände, die *im Zeitpunkt der Scheidung nicht vorhersehbar waren*, eine so schwere Härte darstellen würde, daß sie ihm auch unter Berücksichtigung der Belange des anderen Ehegatten nicht zugemutet werden kann. Als außergewöhnlicher Umstand kann insbesondere berücksichtigt werden, daß der andere Ehegatte nach der Scheidung Einkommen oder Anrechte auf Versorgungsleistungen in einer Höhe erworben hat, die nach seinem beruflichen Werdegang bis zur Scheidung nicht erwartet werden konnte. Konsequenz wäre es, in diesem Zusammenhang auch die Härtekláuseln des Unterhaltsrechts entsprechend zur Anwendung zu bringen.

Der VA soll nicht mehr wie bisher von Amts wegen sondern gem. § 1587 o d.E. *auf Antrag* durchgeführt werden. Das Verfahrensrisiko trägt die ausgleichsberechtigte Frau. Will sie ihre Ansprüche realisieren, sollte die Frau den geschiedenen Mann ständig im Auge behalten.

Der Entwurf beseitigt nicht nur die durch die bisher geltende Regelung ansatzweise gegebene Möglichkeit einer gegebenen selbständigen Versorgung der Frau für den Fall des Alters und der Erwerbsunfähigkeit, er kettet die geschiedenen Ehegatten lebenslang aneinander, bis daß der Tod sie scheidet.

Beschluß

Leichtlohngruppen

Eine verfassungskonforme Auslegung des Eingruppierungsmerkmals „geringe körperliche Belastung“ gebietet eine Berücksichtigung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Frau.

Bei einem Energieverbrauch von 865 kcal. pro Schicht ist von einer mittelschweren körperlichen Belastung für Arbeitnehmerinnen auszugehen.

Männer sind bei der Eingruppierung im Bereich der für sie körperlich leichten, für Frauen jedoch mittelschweren Arbeit wie Frauen zu behandeln.

Bei der Beurteilung der körperlichen Schwere einer Arbeit kann nicht allein auf die Muskelbeanspruchung abgestellt werden.

ArbG Bochum, Beschluß vom 26.9.80 — 3 BV 7/79

Zum Sachverhalt

Die Antragstellerin beschäftigt in ihrem Zweigwerk W., in dem vorwiegend Autokabelsätze hergestellt werden, etwa 700 Arbeitnehmer. In der Produktion sind — außer während der Urlaubszeit — ausschließlich Frauen tätig. Auf die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Arbeitnehmer finden die Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. § 3 des Lohnrahmenabkommens in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26.9.67/ 15.4.70 sieht u.a. folgende Lohngruppen vor:

Arbeiten

entweder

einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnis nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind

oder

die ein Anlernen von 4 Wochen erfordern und mit geringen körperlichen Belastungen verbunden sind.

Gruppe 3

Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Arbeitskenntnis nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können.

Gruppe 4

Arbeiten, die ein Anlernen von 4 Wochen erfordern.

Die Antragstellerin ordnete alle Produktionstätigkeiten bis auf drei der Lohngruppe 2 zu. Als sie wiederum vier Frauen in diese Lohngruppe eingruppieren wollte, verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung. Die betreffenden Arbeitnehmerinnen fertigen am Fließband stehend im Gruppenakkord einbaufertige Pkw-Kabelbäume an, die die gesamte Elektrik eines Kraftfahrzeugs umschließen — eine Arbeit, für die in der Regel eine Anlernzeit von 3 - 4 Tagen benötigt wird. Der Betriebsrat ist der Meinung, daß die Tätigkeit nach der Lohngruppe 3 vergütet werden müsse, da sie mit nicht mehr geringer körperlicher Belastung verbunden sei.

Die Antragstellerin beantragte, die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung in die Lohngruppe 2 zu ersetzen; der Betriebsrat als Antragsgegner begehrte außer der Zurückweisung des Antrags die Feststellung, daß die vier Arbeitnehmerinnen in die Lohngruppe 3 einzugruppieren sind. Das Arbeitsgericht wies den Antrag der Antragstellerin nach Einholung eines Sachverständigengutachtens zurück und gab dem Feststellungsantrag des Antragsgegners statt.

Aus den Gründen

2.1.

Von den Lohngruppen 3 und 4 unterscheidet sich die Lohngruppe 2 nur durch das Merkmal der geringen körperlichen Belastung. Daneben macht § 5

Lohnrahmenabkommen die Zahlung der tariflichen Erschwerungszulage u.a. von der Schwere der körperlichen Belastung abhängig. Aus dem Zusammenspiel dieser tariflichen Regelungen ergibt sich, wie auch das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden hat (12 Ta BV 11/79 unveröffentlicht), daß zu unterscheiden ist zwischen der geringen körperlichen Belastung (§ 3 Lohngruppe 2), der normalen körperlichen Belastung (§ 3 Lohngruppen 3-10) und der hohen körperlichen Belastung (§ 5 Lohnrahmenabkommen). Eine solche Einteilung entspricht der in der Arbeitswissenschaft gängigen Unterscheidung zwischen leichter, mittelschwerer und schwerer Arbeit.

Nach der zum Begriff der *körperlich leichten Arbeit*, der sich insoweit nicht von dem der *geringen körperlichen Belastung* unterscheidet, ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Entscheidung vom 17.8.1966, 4 AZR 398/65) richtet sich die Bewertung nach dem Ausmaß der Muskelbeanspruchung, die sich in erster Linie nach dem erforderlichen Kraftaufwand unter Berücksichtigung der Belastungsdauer, ferner nach der zeitlichen Verteilung der Belastungen und der notwendigen Körperhaltung beurteilt. Freilich führt das Bundesarbeitsgericht diese Kriterien auf eine vom Landesarbeitsgericht festgestellte Verkehrsauffassung zurück.

2.2.

Die vom Sachverständigen vorgenommene Errechnung des Energieverbrauchs für die Durchführung der Arbeitsaufgaben stellt eine an der Muskelbeanspruchung orientierte Beurteilung dar.

2.2.2.

Der Sachverständige stützt seine Beurteilung im wesentlichen auf eine unter Anwendung der Schätztafeln von Spitzer/Hettinger (Tafeln für den Kalorienumsatz bei körperlicher Arbeit, deren 3. Auflage dem Gericht vorlag) ermittelte Schätzung des Energieverbrauchs für die in Frage stehenden Tätigkeiten. Hierbei hat er einen Arbeitsumsatz von 865 kcal. pro Schicht errechnet und die Tätigkeiten als mit geringer körperlicher Belastung verbunden beurteilt.

2.2.2.1.

Nach Auffassung der Kammer war dieser vom Gutachter geschätzte Wert jedoch zu niedrig angesetzt.

Nach den Anweisungen für die Schätzung des Kalorienverbrauchs (Spitzer/Hettinger a.a.O., Seite 69) wird dieser dadurch berechnet, daß ein Wert a für die Körperstellung und ein Wert b für die Art der geleisteten Arbeit addiert wird. Im Gegensatz hierzu hat der Gutachter lediglich den Wert b für die Art der Arbeit zugrundegelegt. (Es folgen Überlegungen, die zu dem Ergebnis führen, daß der Arbeitsumsatz an den zu beurteilenden Arbeitsplätzen unter Zugrundelegung der Schätztafeln auf 1086,45 kcal. zu schätzen sei.)

2.2.2.2.

Jedoch ist auch bei Zugrundelegung eines Energieverbrauchs von 865 kcal. pro Schicht im Gegensatz

zur Meinung des Sachverständigen von einer mittelschweren körperlichen Belastung für die beteiligten Arbeitnehmerinnen auszugehen.

Wie der Gutachter in der mündlichen Verhandlung selbst erläutert hat, stellt ein Energieumsatz von 865 kcal. nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für Frauen eine mittelschwere körperliche Belastung dar. Zu diesem Ergebnis gelangt die Arbeitswissenschaft in Anlehnung an die für Männer ermittelten Werte. Danach ist die Dauerhöchstleistungsgrenze für Männer bei einem Kalorienverbrauch von 2000 kcal. pro Schicht erreicht. Schwere Körperarbeit liegt dementsprechend bei einem Arbeitsumsatz von 1500 bis 2000 kcal. vor, mittelschwere Körperarbeit bei 1000 bis 1500 kcal. und leichte Körperarbeit bei bis zu 1000 kcal.. Für Frauen nimmt man aufgrund ihrer körperlichen Konstitution, wie der Sachverständige erklärt hat, einen Betrag von jeweils 2/3 der für Männer geltenden Werte an. Ist dies jedoch der Fall, so wäre für Frauen bei einem Energiebedarf von über 666 kcal. pro Schicht eine mittelschwere körperliche Belastung anzunehmen.

Somit stellt sich das Problem, nach wessen Leistungsfähigkeit die mit einer Tätigkeit verbundene Belastung zu beurteilen ist.

Der Gutachter hat mit seinem aufgrund des ermittelten Arbeitsumsatzes gefundenen Ergebnis diese Beurteilung in der Weise vorgenommen, daß er die Tätigkeiten als mit geringer körperlicher Belastung verbunden bewertet hat. Die Kammer ist jedoch nicht gehalten, diesem Ergebnis zu folgen, denn hiermit hat der Gutachter eine rechtliche Bewertung vorgenommen. Die Kammer vermochte sich diesem Ergebnis auch nicht anzuschließen.

Mit 865 kcal. pro Schicht hat der Gutachter eine mit den Tätigkeiten verbundene Belastung festgestellt, die sich subjektiv unterschiedlich auf die Menschen auswirkt, womit deren Beanspruchung verschieden ist (vgl. zum sog. Belastungs-Beanspruchungskonzept Rohmert/Rutenfranz, Gutachterliche Stellungnahme, Bundestagsdrucksache I/547 Anlage 1). Zwar kann ein Tarifvertrag als kollektive Ordnung grundsätzlich nicht auf solche subjektiven Auswirkungen abstellen (siehe Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundestagsdrucksache I/547 Anlage 3 sowie des Deutschen Gewerkschaftsbundes a.a.O. Anlage 4).

Hier liegt aber die Besonderheit darin, daß sich eine mit einer Tätigkeit verbundene Belastung wegen der unterschiedlichen körperlichen Konstitution von Männern und Frauen typisch jeweils unterschiedlich auswirkt, somit Gültigkeit für jeweils die gesamte Gruppe hat. Dies zeigt auch die in der Arbeitswissenschaft durchgängig bei der Beurteilung der Schwere einer körperlichen Arbeit vorgenommene Differenzierung nach Männern und Frauen auf.

Wollte man in dieser Situation die Bestimmung nach Schwere einer körperlichen Arbeit an der männlichen Leistungsfähigkeit ausrichten, so würde dies

die weit überwiegende Mehrheit der Frauen von vornherein benachteiligen. Eine generelle Schlechterstellung wegen des Geschlechts ist aber nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der inhaltlich vom Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz geprägt wird, unzulässig (siehe BAG APNr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung m.w.Nw.). Insoweit gebietet eine verfassungskonforme Auslegung der Tarifnorm eine Berücksichtigung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Frau.

Zwar könnte ein nunmehriges Abstellen auf die Leistungsfähigkeit der Frau dazu führen, daß dieselbe Tätigkeit für den Mann als mit geringer körperlicher Belastung verbunden einzuordnen wäre, womit der aus dem Gleichberechtigungsgebot abzuleitende Grundsatz der Lohngleichheit für Männer verletzt wäre. Eine Lösung dieses Problems kann jedoch bei der Auslegung der Tarifnorm in der Weise gefunden werden, daß Männer in den Bereich der für sie körperlich leichten, für Frauen jedoch mittelschweren Arbeit wie die Frauen zu behandeln wären (vgl. auch BAG APNr. 4 zu § 1 Tarifvertragsgesetz Auslegung).

2.3.

Unabhängig hiervon weisen auch die vom Gutachter durchgeführten Pulsfrequenzmessungen auf das Vorliegen mittelschwerer Arbeit hin. Der Gutachter hat auf der Grundlage eines im Sitzen gemessenen Ruhepulses einen mittleren Wert für den Arbeitspuls von 24,1 ermittelt. Nach seiner mündlichen Erläuterung liegt bei bis zu 20 Arbeitspulsen eine leichte, bei 20 bis 27 Arbeitspulsen eine mittelschwere und bei 28 bis 35 Arbeitspulsen eine schwere Arbeit vor. Freilich ist, worauf der Gutachter überzeugend hinwies, der ermittelte Wert insoweit zu relativieren, als er auf einer nur 25-minütigen Messung während der Arbeitszeit ohne Einschluß von Pausen beruht, während sich die oben angegebenen allgemeinen Werte auf eine ganze Schicht beziehen. Darüberhinaus ist auch nicht zu verkennen, daß für diese Zeit der psychischen Beeinflussung durch die Beobachter eine wenn auch schwer einschätzbare Bedeutung zukommt. Andererseits handelt es sich hierbei um echte, durch Messung ermittelte Werte, während die Angaben über den Kalorienverbrauch auf Schätzungen beruhen. Insgesamt maß die Kammer den ermittelten Pulsfrequenzen damit lediglich eine weitere Indizwirkung zu.

2.3.1.

Die Entscheidung ist nach dem vom Gericht festgestellten Sachverhalt jedoch noch aus einem weiteren Gesichtspunkt begründet.

Nach Auffassung der Kammer kann bei der Beurteilung der körperlichen Schwere einer Arbeit nicht allein auf die Muskelbeanspruchung abgestellt werden. Nach der obigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (4 AZR 398/65) richtet sich die Beurteilung des Begriffs der körperlich leichten Arbeit nach der Verkehrsauffassung. Diese hat sich aber

seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gewandelt. Die öffentliche Diskussion um die sog. „Leichtlohngruppen“, um die es ja vorliegend ebenfalls geht, hat dazu geführt, daß das Ausmaß der Muskelbeanspruchung nicht mehr als alleiniges Kriterium der Beurteilung der mit einer Tätigkeit verbundenen körperlichen Belastung betrachtet wird.

Eine allumfassende Untersuchung der Belastung und Beanspruchung an Arbeitsplätzen ist im Auftrag der Bundesregierung von Rohmert/Rutenfranz durchgeführt worden (Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an industriellen Arbeitsplätzen). Hiernach könne neben der Beanspruchung der Muskeln und des Herz- und Kreislaufsystems Faktoren körperlicher Belastung im sensomotorischen Bereich auftreten sowie in Umgebungseinflüssen liegen (siehe gutachterliche Stellungnahme a.a.O.). In ihrer Stellungnahme hierzu führt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (a.a.O.) aus, daß unter körperlicher Belastung grundsätzlich sowohl Muskel- als auch Nervenbelastung zu verstehen ist. Der Deutsche Gewerkschaftsbund steht diesem Gutachten auch insgesamt positiv gegenüber. Ein Hinweis auf die Bedeutung anderer Belastungsfaktoren findet sich auch bei Spitzer/Hettinger (a.a.O., Seite 10), die in der dortigen Anleitung zum Gebrauch der Tafeln den Kalorienverbrauch nur bei mittelschwerer und schwerer Körperarbeit als geeignetes Maß für die körperliche Belastung ansehen, da bei leichter Körperarbeit der Kalorienverbrauch gegenüber anderen Belastungsmerkmalen stark zurücktritt.

Für das Gericht waren die folgenden Belastungsfaktoren feststellbar:

2.3.1.

Nach Durchführung der Augenscheinseinnahme stellte sich für das Gericht als maßgebender Belastungsfaktor die Tatsache dar, daß die Tätigkeit der beteiligten Arbeitnehmerinnen als stehende einzuordnen ist.

Die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, wonach das Stehen als solches bereits eine erhöhte Belastung darstellt, haben sich gesetzlich im § 25 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung niedergeschlagen (vgl. Opfermann/Streit, Arbeitsstätten Band 1 § 25 Anm. 1). Danach sind Arbeitnehmern am Arbeitsplatz Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen, wenn die Arbeit ganz oder teilweise sitzend verrichtet werden kann.

2.3.3.

Einen weiteren Belastungsfaktor sah das Gericht darin, daß es sich bei den vorliegenden Tätigkeiten um taktgebundene, repetetive Arbeit, die zu einer einseitigen Beanspruchung führt, handelt. Zwar ist es richtig, daß, wie der Gutachter ausführt, eine Taktzeit von oberhalb 4 Minuten eine relative große Zeiteinheit darstellt. Nichts desto weniger führt aber die Tatsache, daß etwa 120 mal pro Schicht dieselbe Tätigkeit ausgeführt wird, auch wenn sie im Handlungs-

ablauf noch relativ vielfältig ist, zu nervlicher wie auch aus der Einseitigkeit der Körperhaltung resultierender körperlicher Belastung.

2.3.4.

Darüberhinaus sind die beteiligten Arbeitnehmerinnen bei ihrer Tätigkeit einer Lärmeinwirkung von 65 bis 70 dB (A) ausgesetzt. Ein solcher Lärmwert stellt, wie der Sachverständige ausführt, eine Belastung des vegetativen Nervensystems, damit eine körperliche Belastung dar. Auf einer Gewichtigkeit dieser Belastungsfaktoren weisen einmal § 15 Arbeitsstättenverordnung wie auch die Unfallverhütungsvorschrift Lärm hin.

Die Berücksichtigung von Umgebungseinflüssen bei der Bestimmung des Grades der körperlichen Be-

lastung im Rahmen des § 3 Lohnrahmenabkommen ist nicht durch § 5 Lohnrahmenabkommen ausgeschlossen. § 5 stellt für die Zahlung von Erschwerungszulagen auf besonders starke Umgebungseinflüsse ab, die über die normalen Erschwerungszulagen hinausgehen. Damit sollen aber lediglich extreme Erschwerungszulagen gesondert abgegolten werden. Es ist nichts darüber ausgesagt, in welchem Maße weniger stark belastender Umgebungseinflüsse im Rahmen des § 3 Lohnrahmenabkommen herangezogen werden können.

Liegen aber diese Belastungsfaktoren vor, so kann hinsichtlich des Grades der körperlichen Belastung eine Abweichung von der Regel der normalen körperlichen Belastung der Lohngruppen 3 - 10 des Lohnrahmenabkommens nicht angenommen werden.

Ninon Colneric

Leichter Lohn –

Anmerkung zum Beschluß des ArbG Bochum vom 26. 9. 80

I.

Der vorstehend abgedruckte Beschluß ist ein Meilenstein in der Geschichte des Kampfes gegen die Diskriminierung von Frauen im Lohnbereich. Er stellt die Leichtlohngruppen zwar nicht grundsätzlich in Frage, entwickelt jedoch durch konsequente Abkehr von androzentrismen Denkmustern Lösungen, die den bisher angenommenen Anwendungsbereich der Leichtlohnentartarife erheblich einschränken. Mehrere Betriebsräte des Ruhrgebietes haben die Entscheidung bereits dazu genutzt, arbeitsphysiologische Messungen an Frauenarbeitsplätzen zu verlangen und Höhergruppierungen durchzusetzen.

Vom Landesarbeitsgericht Hamm ist der Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum inzwischen größtenteils bestätigt worden¹. Die Beschwerde des Arbeitgebers war nur insoweit erfolgreich, als die zweite Instanz den eigenen Feststellungsantrag des Betriebsrats als unzulässig ansah und die Kompetenz des Arbeitsgerichts, anstelle des Sachverständigen eigene Werte für den Kalorienumsatz an den streitigen Arbeitsplätzen zu ermitteln, verneinte.

II.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht lag eine für Eingruppierungsstreitigkeiten ungewöhnliche Konstellation vor: Der Konflikt wurde dem Gericht nicht durch eine Klage der betroffenen Arbeitnehmerinnen unterbreitet, sondern durch einen auf § 99 IV BetrVG gestützten Antrag des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat. Es war deshalb nicht im Urteilsverfahren zu entscheiden (§ 2a I Nr. 1 ArbGG).

Diskriminierten Frauen bietet diese Verfahrensgestaltung erhebliche Vorteile. Die psychische Belastung durch die Prozeßführung und das Prozeßkostenrisiko, das im Urteilsverfahren gerade bei Strei-

tigkeiten über die Eingruppierung in Leichtlohngruppen wegen des meist erforderlichen Sachverständigengutachtens sehr erheblich sein kann², entfallen. Der Sachverhalt wird von Amts wegen erforscht (§ 83 I ArbGG). Die objektive Beweislast dafür, daß die tatsächlichen Voraussetzungen der beabsichtigten Eingruppierung in die Leichtlohngruppe, insbesondere also die Merkmale leichter körperlicher Arbeit, vorliegen, trägt der Arbeitgeber. Im Urteilsverfahren würden umgekehrt grundsätzlich die Arbeitnehmerinnen die Beweislast dafür tragen, daß die Tatbestandsvoraussetzungen der begehrten höheren Lohngruppe erfüllt sind.

Frauen, die sich die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum zunutze machen wollen, sollten daher ihr Anliegen nach Möglichkeit über den Betriebsrat realisieren. Da der Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG kein Initiativrecht hat, lassen sich bereits vollzogene Eingruppierungen, denen er – aus welchen Gründen auch immer – seinerzeit zugestimmt hat, allerdings nicht mehr über diese Vorschrift einer gerichtlichen Überprüfung zuführen. Die schon eingruppierten Frauen können aber indirekt von Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frauen auf vergleichbaren Arbeitsplätzen profitieren.

Ein Problem sind in diesem Zusammenhang die tariflichen Verfallsfristen. Sie machen eine Klageerhebung zur Wahrung der Ansprüche für die Vergangenheit vielfach unumgänglich.

Zahlt ein Betrieb übertarifliche Zulagen, schließt dies einen Verstoß gegen den Tarifvertrag durch fehlerhafte Eingruppierung nicht aus, weshalb auch in solchen Fällen der Weg des § 99 II Nr. 1 BetrVG gangbar ist. Eine Verrechnung der übertariflichen Zulage mit den tarifvertraglichen Lohnbestandteilen,